

DIRECTOR/A NACIONAL¹
SERVICIO NACIONAL DE MENORES
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Director/a Nacional le corresponde contribuir a la prevención, promoción, protección y restitución de los derechos de niñas, niños y adolescentes vulnerados en sus derechos, así como la responsabilización e inclusión social de jóvenes infractores de ley a través de una oferta programática en continuo mejoramiento, la cual es entregada por un grupo humano comprometido, constituido por SENAME y sus Organismo Colaboradores.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional del Servicio Nacional de Menores, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, organizar, planificar, coordinar y supervigilar el funcionamiento del Servicio, velando por el cumplimiento de las normas aplicables a la Institución, adoptando las medidas necesarias para asegurar su eficiente funcionamiento.
2. Asesorar e informar al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en los asuntos propios de la competencia del Servicio, proponiendo presupuesto anual del Servicio, administrando los recursos que le sean asignados.
3. Proponer al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos planes y programas destinados a prevenir y remediar las situaciones que afectan a niños, niñas y adolescentes, con el fin de obtener su desarrollo integral, sugiriendo metas y prioridades de acuerdo con las necesidades nacionales y regionales.
4. Celebrar convenios con las instituciones colaboradoras del Servicio.
5. Formular, establecer, mantener y desarrollar las acciones de protección, responsabilización e inserción social que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Servicio.
6. Impartir instrucciones generales sobre asistencia y protección de niños, niñas y adolescentes a las entidades colaboradoras y coadyuvantes y supervigilar su cumplimiento.
7. Diseñar, desarrollar e implementar las prestaciones, así como las acciones necesarias para la protección, responsabilización e inserción social de los/as jóvenes entre 14 y 17 años que han entrado en conflicto con la ley que han sido derivados por los tribunales de acuerdo a la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente, con el fin de contribuir a su plena integración social conforme a los estándares definidos por esta ley. Así como aquella necesaria dentro del

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-06-2020

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

ámbito de protección de derechos y adopción.

8. Gestionar la articulación territorial de diversos actores tanto del sector público como de la sociedad civil, con el propósito de generar una oferta programática de calidad que sea pertinente a las necesidades de los sujetos de atención del Servicio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	32
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	4921
Presupuesto que administra	M\$394.913.361.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar el desempeño de los programas focalizados en el área de protección de derechos, a través del análisis de nuevos diseños en los programas así como de estrategias para la intervención de niños, niñas y adolescentes.	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Analizar la oferta programática asociada a las intervenciones establecidas en los programas del área de protección de derechos y adopción, para diseñar nuevos modelos de intervención en los actuales programas o mediante una nueva oferta. 1.2 Articular e implementar el establecimiento del diseño de nuevos procesos de intervención para promover el desarrollo del capital humano y social
2. Favorecer la Reinserción Social de los/as adolescentes infractores de ley y disminuir la reincidencia delictiva a través del diseño de un modelo de intervención, especializando a los actores institucionales para cumplir los fines de la justicia penal adolescente, requiriendo cambiar los paradigmas de intervención.	<ol style="list-style-type: none"> 2.1 Diseñar en conjunto con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos un nuevo modelo de gestión de programas que fomente su constante retroalimentación, mejoramiento y perfeccionamiento, mediante un diseño institucional que refuerce su formulación, operación, evaluación y monitoreo, como fases interrelacionadas, con un alto nivel de especialización. 2.2 Reforzar los procesos de diseño de intervenciones, detallando sus estándares de calidad, objetivos e indicadores, considerando información de poblaciones, bajo condiciones sociales, culturales, económicas y legales específicas. 2.3 Implementar un manejo de casos que permitan una proyección para evitar la estandarización de las intervenciones mediante instrumentos y protocolos de evaluación que aseguren el acompañamiento individualizado, y acciones integrales, coordinadamente entre todos los que intervienen, todo lo cual debe estar asegurado en el modelo

	<p>de gestión institucional.</p> <p>2.4 Elaborar e implementar un plan de estudios focalizado en desarrollar conocimiento permanente que promueva conocer los factores criminógenos, y los factores que hacen más probable que los jóvenes se alejen de la actividad delictiva y que permita evaluar la efectividad tanto del modelo de reinserción social juvenil como de las intervenciones implementadas.</p>
<p>3. Perfeccionar la gestión al interior del servicio, para responder de manera eficiente a los requerimientos de sus usuarios tanto internos como externos.</p>	<p>3.1 Implementar herramientas de tecnologías de la información y comunicación, en los procesos internos del servicio.</p> <p>3.2 Fortalecer el desarrollo de la Gestión de Personas al interior del Servicio, a través de un plan estratégico que permita identificar brechas en materias como formación, desempeño y clima laboral.</p>
<p>4. Preparar al Servicio Nacional de Menores en atención a la implementación de las nuevas políticas públicas en materia de Reinserción Juvenil y Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un plan institucional con focalización al trabajo a que a nivel nacional y regional se debe implementar en el contexto de la nueva política pública en materia de Reinserción Juvenil y Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Como segundo foco se deberá tratar los flujos de trabajo que a nivel de acreditación de intervenciones se debe implementar. Como tercer foco la gestión de personas y su evaluación.</p>
<p>5. Fortalecer la coordinación y la articulación de redes interinstitucionales que requiere el Servicio Nacional de Menores para el logro de sus funciones y objetivos estratégicos.</p>	<p>5.1 Elaborar y ejecutar, en coordinación con los órganos de la administración de Estado competentes, planes, estrategias y programas relacionados con reinserción, rehabilitación, intervenciones socioeducativas y de aseguramiento de derechos como salud y educación.</p> <p>5.2 Gestionar acciones vinculantes con organismos públicos y/o privados nacionales y/o Internacionales en materias de Derechos Humanos, intervenciones, Docencia y de Género.</p> <p>5.3 Articular, desarrollar y ejecutar convenios de colaboración con el inter sector, con énfasis en salud, educación y desarrollo social; además de desarrollar alianzas estratégicas con el sector privado, para facilitar la entrega de las prestaciones institucionales.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **83%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.830.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.052.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.386.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente Legal: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y coordinación de programas o proyectos sociales y/o de protección social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en materias tales como:

- Sistema de protección de derechos niños, niñas y adolescentes.
- Sistema de responsabilidad penal adolescente.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la Ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias.** Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> <p>Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p>C3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C4. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	4921
Presupuesto Anual	M\$394.913.361.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional

Contribuir a la prevención, promoción, protección y restitución de los derechos de niñas, niños y adolescentes vulnerados en sus derechos, así como la responsabilización e inclusión social de jóvenes infractores de ley a través de una oferta programática en continuo mejoramiento, la cual es entregada por un grupo humano comprometido, constituido por SENAME y sus Organismo Colaboradores.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Articular un sistema de protección y restitución de derechos que procure el desarrollo integral de Niñas, Niños y Adolescentes satisfaciendo las diversas necesidades de protección y reparación, y que cuente con adecuada cobertura territorial. Incluir socialmente a adolescentes imputados y/o sancionados conforme a estándares definidos por la Ley 20.084.
2. Mejorar la inclusión social de los jóvenes que han entrado en conflicto con la ley, articulando territorialmente a diversos actores para generar una oferta programática de calidad que sea pertinente a sus necesidades de reinserción educativa, laboral y/o social.
3. Rediseñar la oferta de cuidados alternativos y de programas ambulatorios con estándares que aseguren la efectiva protección y reparación de los NNA.
4. Procurar la mejora continua de los modelos técnicos de operación tanto del sistema de protección y restitución de derechos como de inclusión social de jóvenes en conflicto con la ley, estableciendo estándares de calidad y mecanismos de evaluación que retroalimenten la gestión de los centros de administración directa, de los organismos colaboradores y de los actores del intersector.
5. Mejorar la gestión y el desarrollo de las personas al interior del Servicio, a efecto de contar con el capital humano idóneo para los nuevos desafíos institucionales y aumentar su compromiso y aporte al logro de los objetivos institucionales.

6. Optimizar el desempeño institucional por medio del desarrollo de servicios de soporte eficaces y eficientes que permitan contar con sistemas de información de calidad, procesos y flujos de trabajo expeditos y herramientas tecnológicas pertinentes.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Programas de protección y restitución de derechos para Niñas, Niños y Adolescentes que satisfaga las diversas necesidades de protección y reparación, organizados en una cobertura territorial: Productos que tienen por objetivo generar acciones de promoción, prevención e intervención inicial o de menor complejidad, protección y reparación de los daños ocasionados a los niños/as y adolescentes.
2. Prestaciones en el marco de la Ley 20.084 Responsabilidad Penal para Jóvenes que han entrado en conflicto con la ley: Producto referido a la oferta de proyectos y programas contemplados en la Ley 20.084 de Responsabilidad Penal Adolescente, en términos de sanciones y medidas privativas y no privativas de libertad.
3. Rediseño de la oferta de cuidados alternativos y de programas ambulatorios: Producto referido a rediseñar la actual oferta de la Ley 20.032, en términos de contar con una adecuada oferta de cuidados alternativos y de programas ambulatorios.

Actualmente se tramita en el Congreso Nacional una reforma institucional al sistema de atención de la niñez y la adolescencia, la que implica el reemplazo del actual Servicio Nacional de Menores por dos nuevos Servicio Públicos, el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia y el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil. El primero de ellos crea un Servicio Público cuyo foco es la atención de niños, niñas y adolescentes que han sido vulnerados en sus derechos y de los programas de adopción que el Estado de Chile implementa para el cumplimiento de la ley de adopción. El segundo se focaliza en la reinserción social de los/as jóvenes que han infringido la ley penal.

Administrativamente las nuevas Instituciones creadas se relacionarán con el Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos respectivamente y deberán propender a promover el desarrollo del capital humano y social mediante la implementación de intervenciones planificadas. Se espera que el Servicio Nacional de Menores deje de funcionar en un plazo de 3 años máximo, para luego pasar a los nuevos modelos especializados en protección de derechos y en reinserción social juvenil. El proyecto de ley que crea el nuevo Servicio Nacional de Protección Especializada a Niñez y Adolescencia se encuentra en su etapa final de tramitación ante el Congreso Nacional y dispone de un año de vacancia para su implementación, el proyecto de ley que crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, por su parte, se encuentra en segundo trámite constitucional y dispone una implementación progresiva por zonas, considerándose igualmente un año de vacancia para el inicio de su implementación.

Cobertura Territorial

El Servicio Nacional de Menores cuenta con presencia en las 16 regiones del país a través de Direcciones Regionales:

- Dirección Regional Arica y Parinacota.
- Dirección Regional Tarapacá.
- Dirección Regional Antofagasta.
- Dirección Regional Atacama*.
- Dirección Regional Coquimbo.
- Dirección Regional Valparaíso.
- Dirección Regional Libertador General Bernardo O'Higgins.
- Dirección Regional del Maule.
- Dirección Regional del Ñuble.
- Dirección Regional Biobío.
- Dirección Regional de la Araucanía.
- Dirección Regional de Los Ríos.
- Dirección Regional de Los Lagos.
- Dirección Regional de Aysén*.
- Dirección Regional de Magallanes y Antártica Chilena*.
- Dirección Regional Metropolitana.

* Es importante mencionar que, la región de Atacama, Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/a Regional, sino con Coordinadores/as Regionales, los que desempeñan la labor de autoridad de la región.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos:

- Departamentos y Unidades de Dirección Nacional: Entrega de lineamientos y directrices y supervisión de las labores y funciones encomendadas.
- Directores/as Regionales.

Clientes externos:

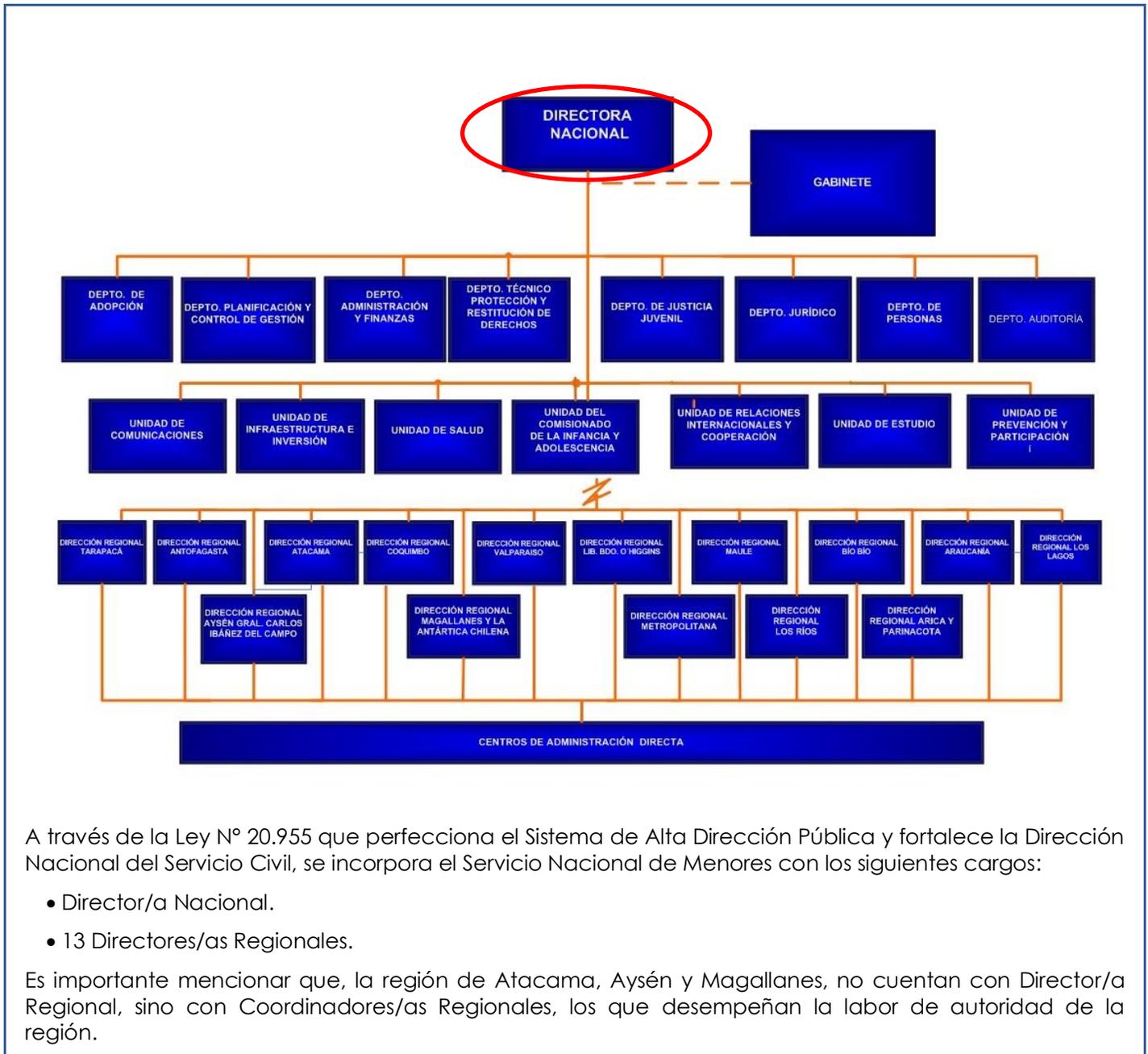
- Niños, niñas y adolescentes vulnerados y/o amenazados en sus derechos.
- Adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Niños, niñas y adolescentes, y familias usuarias del Programa de Adopción.
- Familias de niños, niñas y adolescentes vulnerados y/o amenazados en sus derechos.
- Familias de adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Organismos Colaboradores Acreditados (OCAS).
- Organismos del Estado y Autoridades Gubernamentales.

- Defensoría de la Niñez.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos
- Organismos internacionales (UNICEF; Comisión Interamericana de Derechos Humanos, etc.).
- Parlamentarios/as.
- Poder Judicial, Defensoría Penal Pública y Fiscalías del Ministerio Público.
- Policías.
- Ciudadanía.
- Medios de Comunicación Social.

Actores claves:

- Asociaciones de Funcionarios/as.
- Medios de comunicación.

3.4 ORGANIGRAMA



A través de la Ley N° 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, se incorpora el Servicio Nacional de Menores con los siguientes cargos:

- Director/a Nacional.
- 13 Directores/as Regionales.

Es importante mencionar que, la región de Atacama, Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/a Regional, sino con Coordinadores/as Regionales, los que desempeñan la labor de autoridad de la región.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

4.1 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.